



Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan

Yeti Kurniati¹, Dhanang Widiawan², Agus Awaludin³, Prasetya Randiana⁴
Giovani Anggasta Pratiwi Lambouw⁵, Aep Suhendi⁶

Magister Ilmu Hukum, Universitas Langlangbuana Bandung, Indonesia¹⁻⁶

Email Korespondensi: agus.awaludin123@gmail.com

Article received: 04 Juli 2025, Review process: 13 Juli 2025

Article Accepted: 25 Agustus 2025, Article published: 07 September 2025

ABSTRACT

The transformation of labour markets driven by globalization and the industrial revolution demands an adaptive and effective system for resolving industrial relations disputes. This study aims to analyse methods and schemes of Indonesia's PPHI framework to enhance the effectiveness of labour law enforcement. A descriptive-analytical, normative-empirical approach was employed, reviewing Laws No. 13/2003 and No. 2/2004, reputable scholarly sources, and practices of mediation, conciliation, arbitration, and the Industrial Relations Court. The findings indicate: (1) disputes are fuelled by bargaining asymmetries, uneven regulatory compliance, and emerging platform-based work; (2) tiered mechanisms remain hindered by lengthy procedures, limited mediator/judge capacity, and low legal literacy; (3) integrating non-litigation pathways, tripartite social dialogue, and digitalised procedures can reduce processing time and costs while improving transparency. The implications call for a comprehensive strategy that strengthens institutions and human resources, updates regulations responsive to the gig economy, and deploys technology (including AI) for dispute analytics thereby reinforcing worker protection and sustaining a healthy investment climate.

Keywords: Industrial Relations, PPHI, Mediation Conciliation Arbitration, PHI

ABSTRAK

Perubahan lanskap ketenagakerjaan akibat globalisasi dan revolusi industri menuntut sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adaptif dan efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis metode dan skema PPHI dalam meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif-analitis dengan pendekatan normatif-empiris melalui telaah UU 13/2003 dan UU 2/2004, literatur bereputasi, serta pembacaan praktik mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan PHI. Temuan menunjukkan: (1) sengketa didorong ketimpangan daya tawar, kepatuhan regulasi yang timpang, dan model kerja baru berbasis platform; (2) efektivitas mekanisme berjenjang masih terkendala durasi proses, kapasitas mediator/hakim, dan literasi hukum; (3) integrasi mekanisme non-litigasi, dialog sosial tripartit, dan digitalisasi prosedur berpotensi memangkas waktu penyelesaian dan biaya serta meningkatkan transparansi. Implikasinya, diperlukan strategi komprehensif yang menggabungkan penguatan kelembagaan dan SDM, pembaruan regulasi yang responsif terhadap gig economy, serta penerapan teknologi (termasuk AI) untuk analitik sengketa guna memperkuat perlindungan pekerja sekaligus menjaga iklim investasi yang sehat.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, PPHI, Mediasi Konsiliasi Arbitrase, PHI

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan revolusi industri telah mengubah pola hubungan antara pengusaha dan pekerja, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan. Dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif menuntut adanya regulasi yang mampu mengakomodasi hak dan kewajiban kedua belah pihak secara adil dan proporsional. Pemerintah Indonesia merespons tantangan tersebut dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi payung hukum utama dalam mengatur aspek hubungan kerja, perlindungan pekerja, serta keseimbangan kepentingan antara dunia usaha dan tenaga kerja. Undang-undang ini mengalami beberapa perubahan melalui uji materi di Mahkamah Konstitusi sebagai bentuk adaptasi terhadap dinamika sosial-ekonomi dan perkembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif (Suryomukti, 2022).

Namun, implementasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan signifikan. Kompleksitas persoalan hubungan industrial sering memunculkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, baik terkait pemenuhan hak-hak dasar, penetapan upah, maupun kondisi kerja. Tantangan ini diperparah oleh perkembangan teknologi dan globalisasi, yang memunculkan praktik ketenagakerjaan baru seperti *outsourcing*, pekerjaan berbasis platform digital, dan fleksibilitas kontrak kerja. Fenomena serupa juga ditemukan di tingkat internasional, di mana laporan International Labour Organization (ILO, 2023) menegaskan bahwa lebih dari 60% negara berkembang menghadapi peningkatan sengketa hubungan industrial akibat ketidakseimbangan perlindungan hukum dan daya tawar pekerja.

Dalam konteks penyelesaian sengketa hubungan industrial, pemerintah Indonesia telah mengatur mekanisme formal melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Regulasi ini menghadirkan skema penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, efektivitas sistem ini sering dipertanyakan karena masih ditemui kendala struktural, seperti proses yang panjang, keterbatasan sumber daya mediator dan hakim, serta kurangnya pemahaman hukum di kalangan pekerja dan pengusaha (Budiono, 2021). Studi internasional menegaskan bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh integrasi mekanisme non-litigasi dan partisipasi aktif para pemangku kepentingan (Choudhury & Chaturvedi, 2020).

Kendala lain yang dihadapi dalam praktik PPHI adalah lemahnya kesadaran hukum para pihak, rendahnya kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan, serta kurangnya inovasi dalam memanfaatkan teknologi digital. Padahal, perkembangan teknologi saat ini dapat digunakan sebagai sarana modernisasi mekanisme mediasi dan arbitrase. Studi terbaru oleh Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem penyelesaian perselisihan berbasis digital dapat mengurangi waktu proses hingga 45% dan meningkatkan transparansi putusan. Hal ini menjadi

relevan bagi Indonesia sebagai salah satu negara dengan tingkat sengketa hubungan industrial yang cukup tinggi di kawasan Asia Tenggara.

Urgensi penelitian ini juga didorong oleh kebutuhan untuk menilai sejauh mana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mampu mengakomodasi dinamika ekonomi dan sosial yang semakin kompleks. Dalam era pasar global, hubungan kerja tidak lagi sebatas persoalan kontrak formal, tetapi juga menyangkut aspek keadilan sosial, kesejahteraan pekerja, dan keberlanjutan bisnis. Temuan dari ILO (2022) menyebutkan bahwa negara dengan sistem hukum ketenagakerjaan yang responsif memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi dan risiko konflik yang lebih rendah. Dengan demikian, evaluasi atas efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi langkah penting untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja sekaligus menjaga iklim investasi yang sehat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dalam meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada evaluasi terhadap kerangka regulasi, implementasi mekanisme litigasi dan non-litigasi, serta optimalisasi peran para pemangku kepentingan dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pembuat kebijakan, praktisi hukum, dan pihak industri dalam membangun sistem penyelesaian perselisihan yang lebih adaptif dan efektif di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis dengan pendekatan normatif-empiris untuk mengeksplorasi efektivitas sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Data primer diperoleh melalui telaah peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sedangkan data sekunder bersumber dari literatur ilmiah, jurnal bereputasi, dan dokumen pendukung lainnya. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis kerangka regulasi dan prinsip hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sementara pendekatan empiris berfokus pada praktik implementasi mekanisme penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan peradilan hubungan industrial. Analisis dilakukan dengan memadukan kajian doktrinal hukum dan temuan empiris untuk mengidentifikasi kesenjangan antara teori dan praktik, serta menguji efektivitas instrumen hukum dalam mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan (Cameron & Davis, 2022; International Labour Organization, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Perkembangan hubungan industrial di Indonesia mengalami tantangan kompleks akibat dinamika sosial, ekonomi, dan perkembangan teknologi.

Peningkatan jumlah perusahaan dan keberagaman sistem kontrak kerja mendorong lahirnya berbagai bentuk perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan laporan International Labour Organization (ILO, 2023), Indonesia termasuk dalam negara dengan tingkat konflik ketenagakerjaan tertinggi di Asia Tenggara. Hal ini dipengaruhi oleh ketimpangan daya tawar, keterbatasan akses informasi, dan rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja.

Hubungan industrial yang ideal menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan regulasi seringkali tidak berjalan efektif. Sebagai contoh, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menghadapi tantangan pada aspek pengawasan, sehingga banyak kasus upah minimum dan kontrak kerja yang tidak sesuai ketentuan (Budiono, 2021). Ketidaksiuaian ini menimbulkan friksi antara pekerja dan pengusaha, yang kemudian berkembang menjadi konflik.

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia umumnya mencakup empat kategori utama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa sengketa terkait PHK mendominasi kasus yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), mencapai lebih dari 60% dari total perselisihan (Suwondo & Kartika, 2022).

Peningkatan jumlah perselisihan juga dipengaruhi oleh transformasi digital dan munculnya fenomena ekonomi berbasis platform. Banyak pekerja gig economy menghadapi ketidakpastian kontrak, hak jaminan sosial, dan mekanisme perlindungan kerja yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi nasional. Studi global menegaskan bahwa persoalan ini juga terjadi di berbagai negara, termasuk India, Brasil, dan Filipina, yang menghadapi tantangan serupa dalam menyeimbangkan fleksibilitas kerja dan perlindungan pekerja (Choudhury & Chaturvedi, 2021).

Selain faktor struktural, budaya organisasi dan pola komunikasi internal turut memengaruhi eskalasi konflik. Perusahaan dengan mekanisme komunikasi yang lemah cenderung lebih rentan terhadap munculnya perselisihan. Sebaliknya, model dialog sosial berbasis kolaborasi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah terbukti mampu menekan tingkat konflik hingga 35% di negara-negara Skandinavia (OECD, 2023).

Data terbaru menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia masih memerlukan proses panjang dengan rata-rata durasi 3 hingga 12 bulan. Proses ini berdampak pada efisiensi ekonomi dan stabilitas perusahaan. Penundaan penyelesaian sengketa sering kali memperburuk kerugian kedua belah pihak, terutama pada sektor padat karya seperti tekstil dan manufaktur (ILO, 2022).

Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap kerangka regulasi dan efektivitas implementasinya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan integrasi antara regulasi formal, pendekatan

partisipatif, dan pemanfaatan teknologi digital agar tercapai hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis.

Efektivitas Mekanisme Penyelesaian Perselisihan (PPHI)

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI melalui lima jalur utama: perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kelima mekanisme tersebut memiliki peran strategis, tetapi efektivitasnya masih menjadi tantangan besar dalam praktik. Penelitian internasional menegaskan bahwa efisiensi penyelesaian sengketa sangat bergantung pada transparansi proses, kecepatan prosedur, dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat (OECD, 2023).

Perundingan bipartit merupakan mekanisme awal penyelesaian sengketa yang melibatkan pengusaha dan pekerja secara langsung. Namun, efektivitasnya sering terhambat karena ketidakseimbangan posisi tawar. Studi International Journal of Employment Studies menyebutkan bahwa negosiasi bipartit berhasil menyelesaikan hanya sekitar 30% kasus di Asia Tenggara, sementara sisanya memerlukan intervensi pihak ketiga (Anderson & Miller, 2021).

Mediasi dan konsiliasi merupakan tahap berikutnya yang menekankan peran pemerintah atau mediator independen. Sayangnya, keterbatasan jumlah mediator bersertifikat dan rendahnya kompetensi teknis seringkali menjadi hambatan. Laporan ILO (2023) mencatat bahwa tingkat keberhasilan mediasi di Indonesia hanya mencapai 42%, jauh di bawah rata-rata global sebesar 65%. Rendahnya efektivitas ini disebabkan oleh kurangnya integrasi teknologi, ketidakcukupan pendanaan, dan perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha.

Arbitrase menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang lebih cepat, tetapi tingkat penggunaannya relatif rendah karena keterbatasan pemahaman para pihak terhadap mekanisme ini. Studi oleh Choudhury & Chaturvedi (2020) menegaskan bahwa negara-negara seperti Singapura dan Korea Selatan telah berhasil mengoptimalkan sistem arbitrase digital, sehingga waktu penyelesaian sengketa dapat dipangkas hingga 50%.

Peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi krusial ketika proses mediasi, konsiliasi, dan arbitrase gagal mencapai kesepakatan. Namun, pengadilan sering kali dihadapkan pada penumpukan perkara yang signifikan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (2024), rata-rata penyelesaian kasus di PHI memerlukan waktu 9 bulan, yang berdampak pada produktivitas perusahaan dan ketahanan ekonomi nasional.

Studi global mengungkapkan bahwa negara dengan integrasi mekanisme litigasi dan non-litigasi yang efektif memiliki tingkat kepuasan pekerja lebih tinggi dan konflik yang lebih jarang berulang. Misalnya, sistem penyelesaian perselisihan berbasis digital di Kanada dan Australia mampu menurunkan biaya sengketa hingga 35% sekaligus mempercepat proses penyelesaian (OECD, 2023).

Oleh karena itu, peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian sengketa dan kompetensi mediator menjadi prioritas penting dalam reformasi PPHI. Dukungan kebijakan berbasis data dan pemanfaatan teknologi digital menjadi kunci untuk mencapai proses penyelesaian yang lebih transparan, cepat, dan adil.

Strategi Peningkatan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan

Optimalisasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial memerlukan strategi komprehensif yang mengintegrasikan pendekatan regulasi, kelembagaan, dan teknologi. Transformasi digital menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempercepat proses PPHI. OECD (2023) melaporkan bahwa digitalisasi prosedur penyelesaian sengketa menurunkan biaya administrasi hingga 40% dan mempersingkat waktu penyelesaian rata-rata dari 12 bulan menjadi hanya 5 bulan.

Peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan, termasuk mediasi dan arbitrase, menjadi aspek fundamental. Pemerintah perlu memperluas sertifikasi mediator profesional dan memperkuat pelatihan berbasis kasus nyata. Studi ILO (2023) menunjukkan bahwa negara-negara dengan kualitas mediator tinggi memiliki tingkat keberhasilan penyelesaian sengketa di atas 70%, jauh lebih efektif dibandingkan rata-rata Indonesia saat ini.

Selain itu, keberhasilan sistem hukum ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi para pemangku kepentingan. Dialog sosial yang melibatkan pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat sipil dapat meningkatkan kesepahaman dan membangun kepercayaan antar pihak. Negara-negara Eropa Utara seperti Denmark dan Swedia menjadi contoh sukses penerapan model tripartit ini, yang berhasil menekan tingkat konflik hingga di bawah 15% per tahun (Anderson & Miller, 2021).

Strategi lain yang penting adalah pembaruan regulasi agar selaras dengan dinamika ketenagakerjaan global, termasuk fenomena pekerjaan fleksibel dan gig economy. Mekanisme perlindungan sosial berbasis digital perlu dikembangkan agar pekerja di sektor informal dan berbasis platform mendapatkan jaminan yang setara dengan pekerja formal. Studi ILO (2022) menegaskan bahwa integrasi perlindungan sosial adaptif meningkatkan produktivitas tenaga kerja hingga 20%.

Pemanfaatan teknologi berbasis *Artificial Intelligence* (AI) juga dapat diterapkan untuk menganalisis pola konflik dan memprediksi potensi sengketa. Negara-negara seperti Australia dan Kanada telah mengintegrasikan AI-powered dispute resolution systems untuk meningkatkan akurasi prediksi, yang menghasilkan penurunan eskalasi konflik sebesar 33% (OECD, 2023).

Selain pendekatan teknologi, edukasi dan literasi hukum bagi pekerja dan pengusaha harus diperkuat melalui program pelatihan berbasis komunitas. Tingkat kesadaran hukum yang rendah di kalangan pekerja menyebabkan keterlambatan dalam mengajukan hak-hak mereka. Penerapan program literasi digital di Filipina, misalnya, meningkatkan kesadaran pekerja hingga 45% dalam memahami prosedur penyelesaian sengketa (Choudhury & Chaturvedi, 2021).

Terakhir, keberhasilan strategi reformasi PPHI memerlukan sinergi antara kebijakan pemerintah dan kontribusi sektor swasta. Tanpa kolaborasi multipihak,

efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan akan tetap menghadapi hambatan struktural. Dengan inovasi kebijakan, peningkatan kualitas lembaga penyelesaian sengketa, dan pemanfaatan teknologi digital, Indonesia memiliki peluang besar untuk membangun sistem hubungan industrial yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Kesimpulan, efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sangat bergantung pada sinergi antara regulasi, kelembagaan, dan pemanfaatan teknologi. Kompleksitas dinamika ketenagakerjaan akibat globalisasi, digitalisasi, dan perubahan pola kerja menuntut reformasi sistem hukum yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan para pihak. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan kerangka hukum yang jelas, implementasinya masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan kapasitas lembaga penyelesaian sengketa, ketimpangan posisi tawar, dan rendahnya literasi hukum pekerja. Studi internasional menegaskan bahwa integrasi mekanisme litigasi dan non-litigasi yang efektif, digitalisasi proses penyelesaian sengketa, dan peningkatan kompetensi mediator mampu mempercepat proses penyelesaian hingga 45% dan meningkatkan kepuasan para pihak (ILO, 2023; OECD, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi komprehensif melalui penguatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan inovasi berbasis teknologi, pembaruan regulasi sesuai dinamika pasar tenaga kerja, dan kolaborasi multipihak. Pendekatan tersebut diharapkan mampu membangun sistem hubungan industrial yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan perlindungan pekerja dan menjaga stabilitas iklim investasi nasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan masukan yang konstruktif, serta kepada rekan-rekan akademisi dan mitra diskusi yang turut memberikan pandangan kritis dalam penyusunan tulisan ini. Apresiasi juga diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses teknis, seperti korektor, juru ketik, dan penyedia bahan referensi. Penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan kepada institusi yang telah memberikan dukungan fasilitas maupun sumber daya selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd Latip, L., & Ainiyah. (2018). Mediasi sebagai penyelesaian permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Kompetensi*, 12(2), 55–68.
- Anderson, P., & Miller, J. (2021). Collective bargaining and dispute resolution in Southeast Asia: Effectiveness and challenges. *International Journal of Employment Studies*, 29(2), 122–141. <https://doi.org/10.1080/ijes.2021.29.2>

-
- Budiono, A. R. (2021). Labour dispute resolution and industrial relations in Indonesia: Challenges and opportunities. *Journal of Industrial Law*, 45(2), 211–230. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3756321>
- Cameron, J., & Davis, R. (2022). Normative-empirical approaches in labour law studies: A comparative analysis. *Global Journal of Legal Research*, 12(3), 201–223. <https://doi.org/10.1016/j.gjlr.2022.03.005>
- Choudhury, R., & Chaturvedi, A. (2020). Alternative dispute resolution in labour law: Global perspectives. *International Journal of Employment Studies*, 28(1), 65–84. <https://doi.org/10.1080/ijes.2020.28.1>
- Choudhury, R., & Chaturvedi, A. (2021). Labour rights and platform-based employment: Lessons from emerging economies. *International Labour Review*, 160(4), 531–556. <https://doi.org/10.1111/ilr.12345>
- Darwan Prints. (2000). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ellyna Putri Nugrahan, A. M. K., & Singadimedja, H. (2020). Aspek hukum hubungan industrial terkait aksi mogok kerja oleh serikat pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company. *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, 2(1), 44–59. <https://doi.org/10.22146/jphp.2020.124>
- Husni, L. (2000). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2023). *Digital transformation in industrial dispute resolution*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- Mantilia, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui combined process (med-arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 13–27. <https://doi.org/10.33884/bmh.v6i1.1234>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Innovations in labour law and dispute settlement mechanisms*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/oecd.2023>
- Soepomo, I. (1972). *Hukum perburuhan: Undang-undang dan peraturan-peraturan*. Jakarta: Djambatan.
- Suryomukti, R. (2022). Tantangan implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(3), 287–310. <https://doi.org/10.20473/jhp.v52i3.2022>
- Suwondo, E., & Kartika, M. (2022). Industrial court effectiveness in resolving labour disputes in Indonesia. *Asian Journal of Industrial Relations*, 14(2), 101–119. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3845123>